

# Sociaal Plan Vitens

1 mei 2019-1 juli 2021

# Inhoud

<b>1. Inleiding.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Werkingsfeer .....</b>	<b>4</b>
2.1. Op wie van toepassing .....	4
2.2. Op wie niet van toepassing .....	4
2.3. Wanneer van toepassing.....	4
2.4. Overzicht regelingen in dit Sociaal Plan .....	4
<b>3. Mobiliteitsfase.....</b>	<b>5</b>
3.1. Wanneer is sprake van de Mobiliteitsfase? .....	5
3.2. De start van de Mobiliteitsfase .....	5
3.3. Planning te ondernemen acties en faciliteiten .....	5
3.4. Vrijwillig vertrek tijdens Mobiliteitsfase .....	5
<b>4. Plaatsingsprocedure.....</b>	<b>7</b>
4.1. Inleiding .....	7
4.2. Boventalligheid bij krimp .....	7
4.3. Boventalligheid bij verval van je Functie .....	7
4.4. Boventalligheid bij wijziging van je Functie .....	7
4.5. Plaatsmakersregeling .....	7
<b>5. Boventalligheidsfase .....</b>	<b>8</b>
5.1. Start Boventalligheidsfase en keuzemogelijkheden.....	8
5.2. Duur Boventalligheidsfase.....	8
5.3. Begeleiding .....	8
5.4. Opschorting .....	8
5.5. Employalibitybudget en Opleidingsbudget .....	8
5.6. Voorrang bij interne vacatures .....	9
5.7. Passende Functie .....	9
5.8. Niet nakomen van rechten en verplichtingen .....	9
5.9. Arbeidsvoorwaarden tijdens de Boventalligheidsfase .....	9
5.10. Functioneringsproblemen na herplaatsing .....	9
5.11. Vrijwillig vertrek tijdens begeleiding in Boventalligheidsfase.....	9
5.12. Beëindigingswijzen Arbeidsovereenkomst .....	10
<b>6. Beëindigingsvergoedingen .....</b>	<b>11</b>
6.1. Recht op Beëindigingsvergoeding.....	11
6.2. Berekening van de Beëindigingsvergoeding.....	11
6.3. Kosten in mindering op de Beëindigingsvergoeding / Transitievergoeding .....	11
6.4. Beëindigingsvergoeding bij een dienstverband korter dan 24 maanden.....	11
6.5. Beëindigingsvergoeding tijdens de Mobiliteitsfase en plaatsmakersregeling .....	11
6.6. Beëindigingsvergoeding bij aanwijzing als Boventallige.....	12
6.7. Beëindigingsvergoeding tijdens de Boventalligheidsfase.....	12
6.8. Voorziening in verband met werkloosheid op basis van Cao .....	12
6.9. Tegemoetkoming juridische/financiële advisering.....	12
6.10. Tekenpremie tijdens de Boventalligheidsfase.....	12
6.11. Beëindiging van de Arbeidsovereenkomst via een Vaststellingsovereenkomst..	13
6.12. Beëindiging van de Arbeidsovereenkomst na toestemming UWV .....	13
<b>7. Arbeidsvoorwaarden na herplaatsing.....</b>	<b>14</b>
7.1. Inpassing in een lager Gewaardeerde Functie.....	14
7.2. Inpassing in gelijk Gewaardeerde Functie .....	14
7.3. Inpassingen in hoger Gewaardeerde Functie .....	14
7.4. Bedrijfsmiddelen.....	15
<b>Bijlage 1: Stroomschema .....</b>	<b>16</b>
<b>Bijlage 2: Begrippenlijst.....</b>	<b>17</b>
<b>Bijlage 3: Voorbeeld vaststellingsovereenkomsten .....</b>	<b>20</b>

## 1. INLEIDING

De watersector is al meerdere jaren in verandering en dat blijft de komende jaren ook zo. Door innovatie en het continu verbeteren van bedrijfsprocessen houdt Vitens een toonaangevende positie in de markt. Verdergaande digitalisering en meer efficiency veranderen het werk en zorgen ervoor dat er Functies wijzigen of verdwijnen. Dit heeft impact op Vitens, maar ook en vooral op jou als medewerker.

Gezien de veranderingen in het werk en de arbeidsmarkt is het van belang dat je investeert in je inzetbaarheid en continue aandacht hebt voor je ontwikkeling. Niet pas op het moment dat je Functie verandert of wijzigt; dit is voor alle medewerkers van Vitens van belang. Je blijft jezelf ontwikkelen om wendbaar te zijn, binnen je huidige Functie of rol, binnen Vitens en op de bredere arbeidsmarkt. Dat je sterk bent in je werk kan eraan bijdragen dat bijvoorbeeld de overgangperiode van werk naar werk vlotter verloopt.

Je bent met je leidinggevende regelmatig in gesprek over je ontwikkeling en je inzetbaarheid, nu en in de toekomst. Je leidinggevende stimuleert en ondersteunt je hierbij. Ook zorgt je leidinggevende ervoor dat je tijdig wordt geïnformeerd over en betrokken blijft bij veranderingen die impact (kunnen) hebben op jouw werk. Vitens stelt diverse faciliteiten ter beschikking, zodat je aan je ontwikkeling en loopbaan kunt werken. In de Cao en Bedrijfsregelingen zijn hierover afspraken gemaakt.

In dit sociaal plan staan afspraken om medewerkers die te maken krijgen met een Reorganisatie tijdig voor te bereiden op komende veranderingen en medewerkers die Boventallig worden tijdig te ondersteunen bij het vinden van ander werk.

Als er binnen jouw afdeling of bedrijfsonderdeel een Reorganisatie wordt verwacht, dan onderscheiden we de volgende twee fases:

- **Mobiliteitsfase** (je gaat proactief werken aan het vergroten van je inzetbaarheid)
- **Boventalligheidsfase** (Boventalligheid, je gaat je richten op het vinden van ander werk)

### Mobiliteitsfase

De Mobiliteitsfase houdt in dat je wordt geïnformeerd over een verwachte Reorganisatie binnen jouw afdeling of bedrijfsonderdeel waarbij het verdwijnen van Functies en/of Formatieplaatsen wordt verwacht, nog voordat er sprake is van Boventalligheid. De Directie bepaalt in overleg met de afdeling HR wanneer de Mobiliteitsfase start en vermeldt de startdatum in de Adviesaanvraag aan de OR. Dat is maximaal twaalf maanden voordat de Reorganisatie van start gaat. De mobiliteitsfase duurt dus maximaal 12 maanden.

Krijg je te horen dat je in de fase van mobiliteit zit, dan kun je die periode tot aan de start van de Reorganisatie al benutten door nog intensiever te werken aan je inzetbaarheid. Hiermee vergroot je jouw arbeidsmarktkansen, binnen en buiten Vitens. Vitens zorgt voor de benodigde investering door extra middelen ter beschikking te stellen in deze fase. Over deze fase vind je meer informatie in **hoofdstuk 3: Mobiliteitsfase**.

### Boventalligheidsfase

De Boventalligheidsfase gaat in zodra de Reorganisatie formeel start en je als gevolg daarvan Boventallig bent geworden. Je gaat je volledig richten op het vinden van ander werk en krijgt hierbij de benodigde begeleiding.

In **hoofdstuk 5** vind je hier meer informatie over.

## **2. WERKINGSSFEER**

### **2.1. Op wie van toepassing**

Dit sociaal plan is op jou van toepassing als je een Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt met Vitens en je onder de werkingssfeer van de Cao valt. Als je een Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt en jouw Functie vervalt of wijzigt als gevolg van een Reorganisatie, dien je je Arbeidsovereenkomst uit voor zover het contract nog minder dan 6 maanden duurt. Als je contract nog langer dan 6 maanden duurt op de Peildatum en in de Arbeidsovereenkomst is afgesproken dat deze tussentijds opzegbaar is, zal je Arbeidsovereenkomst conform de wettelijke regels worden opgezegd.

### **2.2. Op wie niet van toepassing**

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de Medewerker:

- die niet Boventallig is en op eigen initiatief de Arbeidsovereenkomst opzegt (voor Boventallige Medewerkers en medewerkers in de Mobiliteitsfase die wegens Reorganisatie in de zin van dit Sociaal Plan de Arbeidsovereenkomst opzeggen geldt dit Sociaal Plan dus wel);
- wiens Arbeidsovereenkomst eindigt wegens een andere reden dan de Reorganisatie, wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, een dringende en/of verwijtbare reden, dan wel wegens disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhoudingen of langdurige arbeidsongeschiktheid;
- die werkzaam is als bestuurder, vakantiewerker, stagiair of uitzendkracht.

### **2.3. Wanneer van toepassing**

Dit sociaal plan is alleen op jou van toepassing als jouw Functie (mogelijk) vervalt of wijzigt als gevolg van een Reorganisatie in de periode van datum ondertekening Sociaal Plan tot 1 juli 2021. Drie maanden voor de einddatum overleggen partijen over verlenging, wijziging, vernieuwing of beëindiging van het Sociaal Plan. Individuele rechten die voortkomen uit dit Sociaal Plan blijven na afloop van het Sociaal Plan nog van kracht.

### **2.4. Overzicht regelingen in dit Sociaal Plan**

In bijlage 1 vind je een grafische weergave van de belangrijkste regelingen in dit sociaal plan die van toepassing zijn bij jouw keuzes.

### **3. MOBILITEITSFASE**

#### **3.1. Wanneer is sprake van de Mobiliteitsfase?**

De Mobiliteitsfase is van toepassing als binnen jouw afdeling of bedrijfsonderdeel een Reorganisatie wordt verwacht met personele gevolgen. Je krijgt de gelegenheid om je voor te bereiden op de verwachte Reorganisatie door nog intensiever te werken aan je inzetbaarheid en baankansen. In de Mobiliteitsfase hebben medewerkers bij gelijke geschiktheid voorrang op externe kandidaten of interne kandidaten waarvoor geen wettelijke herplaatsingsverplichting geldt.

#### **3.2. De start van de Mobiliteitsfase**

De Directie bepaalt in overleg met de afdeling HR wanneer de Mobiliteitsfase start, hoe lang deze duurt en welke doelgroep ervoor in aanmerking komt. De doelgroep wordt zo specifiek mogelijk bepaald en bestaat uit medewerkers die werkzaam zijn binnen een afdeling en/of functiegroep waarbinnen sprake zal zijn van ingrijpende veranderingen en waarbij de verwachting is dat medewerkers Boventallig zullen worden.

De ondernemingsraad en vakbonden worden geïnformeerd over de afkondiging van de Mobiliteitsfase. De Mobiliteitsfase start maximaal twaalf maanden voorafgaand aan de Reorganisatie. Je wordt door je leidinggevende geïnformeerd over de verwachte Reorganisatie en de Mobiliteitsfase die eraan vooraf gaat. Vervolgens wordt de informatie schriftelijk aan jou bevestigd. Je gaat dan in gesprek met je leidinggevende over hoe jij invulling gaat geven aan de fase van mobiliteit:

- Hoe ga jij inspelen op de verwachte veranderingen?
- Zijn de bestaande ontwikkelafspraken voldoende of moeten deze worden bijgesteld?

Het kan zijn dat je intensiever aan je ontwikkeling gaat werken, bijvoorbeeld door (bij- of om)scholing, of dat je je inzetbaarheid en baankansen gaat vergroten, bijvoorbeeld door een stage of door je te oriënteren op de arbeidsmarkt.

#### **3.3. Planning te ondernemen acties en faciliteiten**

Je maakt met je leidinggevende afspraken over de acties die je gaat ondernemen en de daarvoor benodigde tijd en middelen. Deze afspraken leggen jullie vast in een plan. Voor het uitvoeren van dit plan wordt jouw Employabilitybudget aangevuld tot € 1.000,- exclusief btw, indien je het Employabilitybudget al (voor een deel) hebt benut. Je krijgt ook de gelegenheid om maximaal 10% van je werktijd te besteden aan je ontwikkeling en inzetbaarheid. Bij het maken van het plan word je begeleid door je leidinggevende. Je kunt gebruik maken van de bestaande mogelijkheden op het gebied van ontwikkeling en loopbaan, zoals een loopbaan- of employabilityscan en/of een gesprek met een (loopbaan)adviseur. Het werken aan je inzetbaarheid in deze fase is niet vrijblijvend. Het doel is dat jij aan het einde van de fase van mobiliteit concreet in beeld gebracht hebt in welke richting jij ander werk wilt gaan zoeken als je je huidige Functie bij Vitens wilt of moet verlaten.

#### **3.4. Vrijwillig vertrek tijdens Mobiliteitsfase**

Het kan zijn dat je zelf wilt vertrekken in de Mobiliteitsfase. Dit bespreek je met je leidinggevende. Je kunt in deze fase mogelijk voor een Beëindigingsvergoeding in aanmerking komen. De hoogte van de vergoeding is beschreven in [artikel 6.5](#). Doel van de vertrekregeling in deze fase is dat door jouw vertrek de mogelijke toekomstige Boventalligheid van een collega wordt voorkomen. De regeling is niet bedoeld om te voorzien in een uitkering om de periode tot de pensioendatum te overbruggen dan wel als aanvulling op een (vervroegd) ingaand pensioen.

Je kunt een verzoek voor de vergoeding indienen bij je leidinggevende. De Directie neemt het uiteindelijke besluit. Een verzoek kan bijvoorbeeld worden afgewezen als de continuïteit of de kwaliteit van de werkzaamheden in gevaar komt of als er meer medewerkers willen vertrekken dan het aantal Formatieplaatsen dat naar verwachting door de voorgenomen Reorganisatie komt te vervallen. Indien in de eerste drie weken blijkt dat er meer belangstelling is dan er

Formatieplaatsen komen te vervallen, zullen de verzoeken van de medewerkers met het langste dienstverband het eerste worden gehonoreerd.

Je leidinggevende informeert jou over het genomen besluit. Bij een akkoord wordt jouw Arbeidsovereenkomst beëindigd door middel van een Vaststellingsovereenkomst op bedrijfseconomische gronden. De einddatum van je dienstverband wordt na overleg door je leidinggevende vastgesteld. Een toegekend verzoek is voor oudere Medewerkers altijd onder voorbehoud dat de Belastingdienst de regeling niet aanmerkt als een Regeling voor vervroegde uittreding (RVU).

## **4. PLAATSINGSPROCEDURE**

### **4.1. Inleiding**

Binnen Vitens is de Plaatsingscommissie verantwoordelijk voor de plaatsing. Deze wordt gevormd door het MT en de HR-verantwoordelijke, onder regie van de manager HR. Een lid van de OR is toehoorder. Bij organisatieveranderingen geldt het uitgangspunt van mens volgt werk.

Organisatieveranderingen die ter advies of ter informatie aan de OR worden voorgelegd, kunnen ook leiden tot Boventalligheid. Dit kan ontstaan wanneer er:

- minder arbeidsplaatsen zijn binnen een Uitwisselbare Functie, dus krimp (paragraaf 4.2);
- Functies komen te vervallen (paragraaf 4.3);
- Functies zodanig wijzigen dat Nieuwe functies ontstaan (paragraaf 4.4);

### **4.2. Boventalligheid bij krimp**

Als het aantal arbeidsplaatsen binnen een Uitwisselbare Functie vermindert stelt Vitens de Boventalligheid vast volgens het wettelijke Afspiegelingsbeginsel. Dit betekent op hoofdlijnen, dat het aanwijzen van Boventallige medewerkers plaatsvindt binnen leeftijdsgroepen en daarbinnen op basis van de duur van je dienstverband. Meer informatie over Afspiegeling vind je [hier](#) op de website van de Rijksoverheid. Bij de Afspiegeling gaan we uit van jouw leeftijd op de Peildatum.

### **4.3. Boventalligheid bij verval van je Functie**

Als de Functie waarin je werkt komt te vervallen, dan word je Boventallig.

### **4.4. Boventalligheid bij wijziging van je Functie**

Als je Functie dusdanig wijzigt dat er een nieuwe Functie ontstaat die niet uitwisselbaar is, dan wordt onderzocht of je geschikt bent voor de gewijzigde (voortgezette) Functie. Criteria hierbij zijn relevante opleiding en ervaring. Een functiegerichte test kan onderdeel uitmaken van dit proces. Wanneer er meer medewerkers geschikt zijn voor de Functie dan dat er formatieruimte is, dan zal (omgekeerd) worden afgespiegeld om de Boventalligheid vast te stellen.

### **4.5. Plaatsmakersregeling**

Het is mogelijk dat je geplaatst bent, maar er toch de voorkeur aan geeft om te vertrekken. In dat geval kun je aangeven dat je mogelijk wilt afzien van jouw plaatsing en bij jouw leidinggevende een verzoek indienen om in aanmerking te komen voor de plaatsmakersregeling. De werkgever zal daarmee akkoord gaan, indien door jouw vertrek een Boventallige collega binnen dezelfde Uitwisselbare Functie geplaatst kan en wil worden. In dat geval wordt jouw Arbeidsovereenkomst beëindigd, door middel van een Vaststellingsovereenkomst op bedrijfseconomische gronden. De einddatum van je dienstverband wordt na overleg door je leidinggevende vastgesteld, maar is uiterlijk de datum waarop de Boventalligheid zou ingaan. Een toegekend verzoek is voor oudere Medewerkers altijd onder voorbehoud dat de Belastingdienst de regeling niet aanmerkt als een regeling voor vervroegde uittreding (RVU).

Bij de beëindiging van jouw Arbeidsovereenkomst heb je recht op een Beëindigingsvergoeding. De hoogte van de vergoeding is beschreven in [artikel 6.5](#)).

## 5. BOVENTALLIGHEIDSFASE

### 5.1. Start Boventaligheidsfase en keuzemogelijkheden

Bij de start van de Boventaligheidsfase informeert Vitens jou over jouw situatie en de mogelijkheden binnen de Boventaligheidsfase. Je ontvangt de mogelijkheden schriftelijk inclusief de afspraken zoals deze worden vastgelegd in een Vaststellingsovereenkomst. Er zijn twee keuzemogelijkheden, te weten vertrekken voorafgaand aan de begeleiding waarbij je aanspraak maakt op een vergoeding zoals beschreven in [artikel 6.6](#) of starten met de begeleidingsperiode. Je hebt vanaf datum Boventaligheid 3 weken de tijd om een keuze te maken en een van beide Vaststellingsovereenkomsten te ondertekenen. Indien je van die mogelijkheid geen gebruik wenst te maken of indien daarover geen overeenstemming wordt bereikt, start de begeleiding en zal – afhankelijk van de toepasselijke opzegtermijn - 2 tot 5 maanden voor het einde van de Boventaligheidsfase om een ontslagvergunning worden verzocht bij het UWV.

### 5.2. Duur Boventaligheidsfase

Wanneer je niet geplaatst bent, informeert Vitens je schriftelijk, onder andere over de datum waarop je Boventalig wordt. Op de datum waarop je Boventalig wordt, start ook de Boventaligheidsfase. De duur van de Boventaligheidsfase in maanden is afhankelijk van je diensttijd conform onderstaande tabel:

Diensttijd / Leeftijd	t/m 20 jaar	Vanaf 21 jaar
Tot en met 45 jaar	6	9
Vanaf 46 jaar	9	12

Indien de Mobiliteitsfase korter heeft geduurd dan drie maanden, wordt de Boventaligheidsfase met drie maanden verlengd. Op de einddatum van de Boventaligheidsfase wordt de Arbeidsovereenkomst beëindigd.

### 5.3. Begeleiding

Tijdens de Boventaligheidsfase ben je vrijgesteld van je werkzaamheden, zodat je je volledig kunt richten op het vinden van ander werk, binnen of buiten Vitens. Je wordt vanaf het moment van Boventaligheid gedurende de Boventaligheidsfase professioneel begeleid in een door Vitens georganiseerd extern Mobiliteitscentrum, dat is geselecteerd in overleg met de OR. Tijdens de Boventaligheidsfase stel je je actief op. Samen met degenen die je begeleiden doe je er alles aan om passend werk te vinden. De kosten van het Mobiliteitstraject worden in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding / Transitievergoeding ([zie artikel 6.3](#)).

### 5.4. Opschorting

Als je tijdens de Boventaligheidsfase meer dan 4 aaneengesloten weken afwezig bent door ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof, of door andere vormen van voltijdsverlof die zijn afgesproken vóór de Boventaligheidsfase, dan zal de Mobiliteitsmanager de duur van de Boventaligheidsfase opschorten met de totale aaneengesloten duur van afwezigheid. Deze opschorting duurt maximaal 6 maanden. Bij ziekte eindigt de opschorting zodra de Bedrijfsarts oordeelt dat je geschikt wordt geacht om deel te nemen aan het Mobiliteitstraject.

### 5.5. Employabilitybudget en Opleidingsbudget

Bij de start van de Boventaligheidsfase wordt jouw Employabilitybudget aangevuld tot € 1.000,- exclusief btw. Voor het realiseren van je plan van aanpak kun je ook gebruik maken van een Opleidingsbudget van maximaal € 2.500,- exclusief btw. Dit budget wordt in overleg met de Mobiliteitsmanager besteed aan activiteiten die de kansen op de arbeidsmarkt verhogen. De opleidingen zijn bedoeld om een betere positie op de arbeidsmarkt te krijgen. Je vraagt vooraf goedkeuring van de Mobiliteitsmanager voor de te volgen opleiding. Om voor dit Opleidingsbudget



in aanmerking te kunnen komen, ontvangt Vitens de factuur van het opleidingsinstituut uiterlijk op de (voor de betreffende medewerker) eerste dag van de laatste maand van de Boventalligheidsfase. Na deze periode vervalt de mogelijkheid om van dit Opleidingsbudget gebruik te maken. Het bestede Opleidingsbudget wordt in mindering gebracht op de Transitievergoeding (zie artikel 6.3).

### **5.6. Voorrang bij interne vacatures**

Als je Boventallig bent, heb je bij interne vacatures voorrang op externe kandidaten en interne kandidaten waarvoor geen wettelijke herplaatsingsverplichting geldt.

### **5.7. Passende Functie**

Als je wordt geplaatst op een Passende Functie die maximaal 1 schaal lager is gewaardeerd dan je laatste Functie dan kun je niet weigeren zonder consequenties.

Vind je het geen Passende Functie, dan moet je dit binnen twee weken na de schriftelijke bevestiging schriftelijk en gemotiveerd doorgeven aan je Mobiliteitsmanager. Als je in een daarop volgend gesprek met je Mobiliteitsmanager geen overeenstemming bereikt, kun je binnen twee weken na de schriftelijke vastlegging daarvan naar de Bezwarencommissie. Het advies van de Bezwarencommissie wordt vervolgens ter besluitvorming voorgelegd aan de directie.

Dit bezwaar leidt niet tot opschorting van de Boventalligheidsfase. Als de Directie besluit dat de Functie niet passend is, wordt de begeleiding voortgezet. Als de Directie besluit dat er wel sprake is van een Passende Functie, moet je binnen twee weken na de uitspraak de Functie alsnog accepteren. Weiger je de Passende Functie alsnog dan beschouwt Vitens dit als 'ernstig verwijtbaar'. In dat geval geldt artikel 5.8 van dit sociaal plan.

### **5.8. Niet nakomen van rechten en verplichtingen**

Als je jouw verplichtingen uit dit sociaal plan niet of onvoldoende nakomt, kan Vitens dit beschouwen als 'ernstig verwijtbaar' in de zin van artikel 7:673 lid 7 sub b van het Burgerlijk Wetboek en je uitsluiten van de voorzieningen van het Sociaal Plan. Vitens zal in dat geval een beargumenteerd voorstel tot beëindiging van je Arbeidsovereenkomst voorleggen aan de Bezwarencommissie. Als de Bezwarencommissie een positief oordeel uitbrengt op dit voorstel, zal Vitens de Arbeidsovereenkomst met jou beëindigen. Je hebt dan geen recht op een beëindigingsvergoeding op grond van dit sociaal plan, noch op de wettelijke Transitievergoeding. Als je vindt dat Vitens haar verplichtingen uit dit sociaal plan onvoldoende nakomt wend je je in eerste instantie tot de directie, mocht daaruit geen gewenst resultaat komen dan kun je je als Boventallige tot de Bezwarencommissie wenden.

### **5.9. Arbeidsvoorwaarden tijdens de Boventalligheidsfase**

Tijdens de Boventalligheidsfase houd je recht op je arbeidsvoorwaarden. De door de werkgever beschikbaar gestelde bedrijfsauto lever je in op de datum van Boventalligheid. Tijdens de Boventalligheidsfase behoud je het recht op een leaseauto. Als je leasecontract eindigt tijdens de Boventalligheidsfase lever je de leaseauto in. De werkgever zorgt dan voor een vervangende voorziening, uiterlijk tot drie maanden na herplaatsing in een Functie die geen recht geeft op een leaseauto of bij beëindiging van het dienstverband.

### **5.10. Functioneringsproblemen na herplaatsing**

Als er zich nadat je intern bent herplaatst belangrijke functioneringsproblemen voordoen, gaan jij en je nieuwe leidinggevende in overleg. Zowel jij als je nieuwe leidinggevende kunnen in dat geval binnen zes maanden na herplaatsing een gemotiveerd verzoek aan de manager HR doen om het nog niet benutte gedeelte van de Boventalligheidsfase, met een minimum van drie maanden, te gebruiken om tot een nieuwe herplaatsing te komen. Hierbij herleven dan gedurende die termijn de afspraken die gelden in de Boventalligheidsfase.

### **5.11. Vrijwillig vertrek tijdens begeleiding in Boventalligheidsfase**

Het kan zijn dat je zelf wil vertrekken tijdens de begeleiding in de Boventalligheidsfase. Dit bespreek je met je Mobiliteitsmanager. Je kunt in deze fase voor een Beëindigingsvergoeding in

aanmerking komen. De hoogte van de vergoeding is beschreven in [artikel 6.7](#). Vrijwillig vertrek met een Beëindigingsvergoeding is mogelijk door ondertekening van een Vaststellingsovereenkomst.

## **5.12. Beëindigingswijzen Arbeidsovereenkomst**

Vitens en vakbonden hechten er belang aan dat Boventalligen zoveel mogelijk worden begeleid van werk naar werk via het Mobiliteitstraject.

In het geval dat geen andere Passende Functie wordt gevonden en de Arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, maak je aanspraak op de Beëindigingsvergoeding als beschreven in [artikel 6.2](#) en de [Cao](#) aanvullingsregeling (beschreven in [artikel 6.8](#))

Indien je geen Mobiliteitstraject wenst dan kan worden gekozen voor een (hogere) Beëindigingsvergoeding (beschreven in artikel 6.6 en 6.7) (voor de keuzemogelijkheden: zie stappenschema in [bijlage 1](#)). Als je kiest voor een hogere Beëindigingsvergoeding dan wordt daarmee de Cao aanvullingsregeling afgekocht.

Beëindiging met keuze voor het Mobiliteitstraject kan zowel via het UWV als via een beëindiging met wederzijds goedvinden. Beëindiging met een hogere Beëindigingsvergoeding kan alleen via een beëindiging met wederzijds goedvinden. Dit heeft geen consequenties voor het recht op een WW uitkering. Een procedure via het UWV is hierbij niet nodig.

Een beëindiging met wederzijds goedvinden biedt partijen snel duidelijkheid. Daarom wordt elke Boventallige de mogelijkheid geboden om met de Werkgever beëindiging van de Arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden overeen te komen en geldt daarnaast in dat geval een Tekenpremie ([zie artikel 6.10](#)).

## **6. BEËINDIGINGSVERGOEDINGEN**

### **6.1. Recht op Beëindigingsvergoeding**

Als je Boventallig bent verklaard, heb je bij beëindiging van je Arbeidsovereenkomst door Vitens na afloop van de Boventalligheidsfase, recht op de wettelijke Transitievergoeding. Wanneer de Arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd, heb je recht op een Beëindigingsvergoeding waarvan de hoogte afhangt van de vraag of je kiest voor wel of geen begeleiding. Ook in de Mobiliteitsfase kun je in aanmerking komen voor een Beëindigingsvergoeding. Je hebt geen recht op een vergoeding wanneer je Arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens het weigeren van een Passende Functie (zie hoofdstuk 5.7), het niet nakomen van verplichtingen in de Boventalligheidsfase (zie hoofdstuk 5.8) of dringende redenen zoals bedoeld in art 7:678 BW.

### **6.2. Berekening van de Beëindigingsvergoeding**

De basis voor de Beëindigingsvergoeding is de wettelijke Transitievergoeding, zoals deze op de datum van ondertekening van dit Sociaal Plan geldt. Deze is afhankelijk van de duur van het dienstverband. De berekende wettelijke Transitievergoeding is gemaximeerd, dit maximum wordt jaarlijks per 1 januari herzien. Als je jaarinkomen hoger is dan dit het maximumbedrag, is het maximum één jaarinkomen. Op de Beëindigingsvergoeding worden de kosten als beschreven in artikel 6.3 in mindering gebracht.

Eerdere periodes die je in dienst bent geweest van (een Rechtsvoorganger van) de werkgever tellen ook mee zolang de onderbreking van je dienstverband niet meer dan zes maanden bedraagt. De periode van de onderbreking zelf telt niet mee. Als je eerder bij de werkgever hebt gewerkt (of bij een Rechtsvoorganger) en daar een ontslag- of Beëindigingsvergoeding hebt ontvangen, dan tellen deze dienstjaren niet mee. Voor al deze regels geldt dat de administratie van de werkgever leidend is, tenzij je kunt aantonen dat de feiten anders liggen.

### **6.3. Kosten in mindering op de Beëindigingsvergoeding / Transitievergoeding**

Bij beëindiging van de Arbeidsovereenkomst heb je recht op de Beëindigingsvergoeding of Transitievergoeding indien aan de wettelijke voorwaarden is voldaan. Op die vergoeding worden de transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering gebracht conform artikel 7:673 lid 6 BW en het "Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten Transitievergoeding". De volgende (gemaakte) kosten worden in ieder geval op de Transitievergoeding in mindering gebracht:

- de kosten voor het Mobiliteitstraject (zie 5.3);
- de kosten voor opleiding (zie 5.5);
- de Loonkosten gedurende de Boventalligheidsfase met uitzondering van de loonkosten gedurende de (wettelijke) opzegtermijn (zie 5.2).

Op de (resterende) Beëindigingsvergoeding of transitievergoeding van € 5.000,- bruto of minder zullen geen kosten in mindering worden gebracht.

### **6.4. Beëindigingsvergoeding bij een dienstverband korter dan 24 maanden**

Ook wanneer je Arbeidsovereenkomst bij beëindiging daarvan korter geduurd heeft dan 24 maanden, heb je recht op een Beëindigingsvergoeding. Deze Beëindigingsvergoeding is gelijk aan eenmaal je maandinkomen.

### **6.5. Beëindigingsvergoeding tijdens de Mobiliteitsfase en plaatsmakersregeling**

Als je vrijwillig vertrekt, zoals beschreven in artikel 3.4 of artikel 4.5 en met Vitens een Vaststellingsovereenkomst tekent, ontvang je de in artikel 6.2 vastgestelde Beëindigingsvergoeding. Bij toekenning van de Beëindigingsvergoeding wordt de voorziening in verband met werkloosheid op basis van de Cao (hoofdstuk 7.8) uitgesloten. De Beëindigingsvergoeding wordt uitbetaald na het aflopen van de Wettelijke bedenkttermijn en uiterlijk binnen een maand na het ondertekenen van de Vaststellingsovereenkomst. Vanaf het

moment dat je formeel Boventallig bent verklaard, kun je geen gebruik meer maken van deze regeling.

### **6.6. Beëindigingsvergoeding bij aanwijzing als Boventallige**

Wanneer Vitens je naar aanleiding van de Reorganisatie heeft aangewezen als Boventallige kun je er voor kiezen om niet begeleid te worden, maar vrijwillig het dienstverband te beëindigen. Als je binnen drie weken na de boventalligheidsdatum met Vitens een Vaststellingsovereenkomst tekent, ontvang je een vergoeding die is vastgesteld op 1,25 maal de in [artikel 6.2](#) vastgestelde Beëindigingsvergoeding. De Beëindigingsvergoeding is gemaximeerd tot het totale salaris over de periode van einde dienstverband tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Bij toekenning van de Beëindigingsvergoeding tijdens de Mobiliteitsfase wordt de voorziening in verband met werkloosheid op basis van de Cao (hoofdstuk 7.8) uitgesloten. De Beëindigingsvergoeding wordt uitbetaald na het aflopen van de Wettelijke bedenkttermijn en uiterlijk binnen een maand na het ondertekenen van de Vaststellingsovereenkomst.

### **6.7. Beëindigingsvergoeding tijdens de Boventalligheidsfase**

Gedurende de Boventalligheidsfase en je begeleiding kan de situatie zich voordoen dat je alsnog wil kiezen voor een vertrek bij Vitens. Je kunt dan Vitens verzoeken om een beëindiging van het dienstverband. Vitens zal in dat geval een voorstel doen voor een beëindiging van het dienstverband middels een Vaststellingsovereenkomst. Onderdeel hiervan is een vergoeding die is vastgesteld op 1,25 maal de in [artikel 6.2](#) vastgestelde Beëindigingsvergoeding. Op de Beëindigingsvergoeding worden de kosten als beschreven in artikel 6.3 in mindering gebracht. De Beëindigingsvergoeding is gemaximeerd tot het totale salaris over de periode van einde dienstverband tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Bij toekenning van de Beëindigingsvergoeding tijdens de boventalligheidsfase wordt de voorziening in verband met werkloosheid op basis van de Cao (hoofdstuk 7.8) uitgesloten. De Beëindigingsvergoeding wordt uitbetaald na het aflopen van de Wettelijke bedenkttermijn en uiterlijk binnen een maand na het ondertekenen van de Vaststellingsovereenkomst.

### **6.8. Voorziening in verband met werkloosheid op basis van Cao**

In hoofdstuk 7.8 van de Cao is een voorziening opgenomen in verband met werkloosheid voor medewerkers met een Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

### **6.9. Tegemoetkoming juridische/financiële advisering**

Om je te ondersteunen bij het maken van keuzes in de Boventalligheidsfase bieden we de mogelijkheid advies te vragen bij een juridisch of financieel adviseur. Dit kan je inzicht geven in je (financiële) situatie en de financiële of juridische gevolgen van verschillende keuzes die je kunt maken rondom het vervolg van je loopbaan. Vitens draagt de werkelijke kosten voor de gemachtigde voor juridische of financiële ondersteuning tot een maximum van € 750,- exclusief btw en inclusief eventuele kantoorkosten. Deze vergoeding geldt alleen voor de ondersteuning bij een eventuele UWV-procedure of bij het gezamenlijk sluiten van een Vaststellingsovereenkomst. Het gaat dan om werkelijk gemaakte kosten tot voornoemd maximum. Deze kosten dienen rechtstreeks en gespecificeerd bij jou in rekening te zijn gebracht, waarna je dit bij Vitens kan declareren.

### **6.10. Tekenpremie tijdens de Boventalligheidsfase**

Indien tijdens de Boventalligheidsfase de door Vitens aangeboden Vaststellingsovereenkomst binnen drie weken door jou is ondertekend en retour ontvangen, wordt aan in de Vaststellingsovereenkomst een extra bruto vergoeding ineens opgenomen gelijk aan één maandsalaris. Na dit tijdstip vervalt de aanspraak op de Tekenpremie. De Tekenpremie wordt samen met de Beëindigingsvergoeding uitbetaald na het aflopen van de Wettelijke bedenkttermijn en uiterlijk binnen een maand na het ondertekenen van de Vaststellingsovereenkomst.

### **6.11. Beëindiging van de Arbeidsovereenkomst via een Vaststellingsovereenkomst**

Voor de beëindiging van je Arbeidsovereenkomst via een Vaststellingsovereenkomst gelden de volgende regels:

- Je Arbeidsovereenkomst wordt - met wederzijds goedvinden – op bedrijfseconomische gronden beëindigd. De einddatum wordt vastgesteld na overleg door je leidinggevende (bij vertrek in de Mobiliteitsfase), of wordt vastgesteld op de met je Mobiliteitsmanager afgesproken datum (bij beëindiging tijdens de Boventaligheidsfase), of op de dag dat je Boventaligheidsfase eindigt (in alle andere gevallen).
- Je ondertekent een Vaststellingsovereenkomst (zie voor de standaard bijlage 3).
- De Beëindigingsvergoeding wordt binnen één maand na beëindiging van je Arbeidsovereenkomst aan je uitbetaald. Op dit bedrag worden loonheffingen ingehouden. Over deze maand heb je geen recht op wettelijke rente.
- Je pensioenopbouw loopt door tot het einde van je Arbeidsovereenkomst.
- Tijdens de Boventaligheidsfase opgebouwde verlofrechten worden niet uitbetaald. Deze worden geacht tijdens de Boventaligheidsfase te zijn opgenomen.
- Als je deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering van Vitens, dan wordt de verzekering op individuele basis voortgezet, zonder collectiviteitskorting, na afloop van het jaar dat je uit dienst treedt, tenzij je de verzekering voor 1 januari opzegt.
- Als je een studiekostenregeling hebt met terugbetalingsregeling, dan zal Vitens daar geen beroep op doen. Je hoeft de gemaakte studiekosten niet terug te betalen.
- Als je een leaseauto hebt, dan moet je deze uiterlijk op de dag dat je uit dienst treedt inleveren bij de leasemaatschappij. De kosten voor het overschrijden van de normleaseprijs en/of de boete voor het voortijdig inleveren van de auto, betaalt Vitens. Je kunt de leaseauto ook overnemen. De leasemaatschappij bepaalt de prijs en voorwaarden daarvoor.
- Je blijft ook na het einde van je Arbeidsovereenkomst gebonden aan je geheimhoudingsbeding.
- Het eventueel met jou bij indiensttreding overeengekomen relatie- of concurrentiebeding is vervallen, je bent hier niet langer aan gehouden.
- Zaken die de werkgever aan jou ter beschikking heeft gesteld om je werk te kunnen doen, zoals een laptop, mobiele telefoon of smartphone, lever je in uiterlijk op de dag dat je uit dienst treedt.

### **6.12. Beëindiging van de Arbeidsovereenkomst na toestemming UWV**

- Als je de Vaststellingsovereenkomst niet (tijdig) ondertekent, zal de werkgever een beëindigingsprocedure via het UWV starten.
- Wanneer het UWV toestemming heeft verleend, zal Vitens de Arbeidsovereenkomst opzeggen.
- De beëindigingsvergoeding wordt binnen één maand na beëindiging van je Arbeidsovereenkomst aan je uitbetaald. Op dit bedrag worden loonheffingen ingehouden. Over deze maand heb je geen recht op wettelijke rente.
- Je pensioenopbouw loopt door tot het einde van je Arbeidsovereenkomst.
- Als je deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering van Vitens, dan wordt de verzekering op individuele basis voortgezet, zonder collectiviteitskorting, na afloop van het jaar dat je uit dienst treedt, tenzij je de verzekering voor 1 januari opzegt.
- Als je een leaseauto hebt, dan moet je deze uiterlijk op de dag dat je uit dienst treedt inleveren bij de leasemaatschappij. De kosten voor het overschrijden van de normleaseprijs en/of de boete voor het voortijdig inleveren van de auto, betaalt Vitens. Je kunt de leaseauto ook overnemen. De leasemaatschappij bepaalt de prijs en voorwaarden daarvoor.
- Je blijft ook na het einde van je Arbeidsovereenkomst gebonden aan je geheimhoudingsbeding.
- Zaken die de werkgever aan jou ter beschikking heeft gesteld om je werk te kunnen doen, zoals een laptop, mobiele telefoon of smartphone, lever je in uiterlijk op de dag dat je uit dienst treedt.

## **7. ARBEIDSVORWAARDEN NA HERPLAATSING**

Als je herplaatst wordt in een nieuwe Functie gelden de hierna genoemde arbeidsvoorwaarden.

### **7.1. Inpassing in een lager Gewaardeerde Functie**

Wanneer je geplaatst wordt op een lager gewaardeerde Functie geldt de bij de Functie behorende salarisschaal, het Functiesalaris. Jouw salaris wordt aangepast aan de nieuwe salarisschaal.

#### **Mobiliteitstoelage**

Indien de Functie niet meer dan 1 schaal lager is gewaardeerd dan je laatste Functie, dan ontvang je vanaf het moment van plaatsing op de Functie een mobiliteitstoelage ter hoogte van het verschil tussen de oorspronkelijke salaris en het maximum van de lager gewaardeerde Functie. Deze mobiliteitstoelage wordt geïndexeerd met het bij CAO af te spreken structurele verhogingspercentage. Zolang het oorspronkelijke salaris lager is dan het maximum van de lager gewaardeerde Functie dan heb je geen recht op een mobiliteitstoelage.

Je behoudt het loonperspectief, te weten de uitloop in de oorspronkelijke functie. De eventuele salarisverhoging wordt vastgesteld op basis van beoordeling in de nieuwe functie en het maximum van de nieuwe salarisschaal door middel van opname in de mobiliteitstoelage. Zolang er sprake is van een mobiliteitstoelage, behoud je de status van mobiliteitskandidaat. Vitens kan gedurende deze periode passende vacatures op je oude functieniveau aanbieden en jij kunt ook vrijwillig reageren op passende vacatures. Als een leidinggevende van mening is dat deze functie niet passend is, dan wordt dit ter advisering voorgelegd aan de Manager HR. De Directie besluit na advies van de Manager HR.

Je hebt vervolgens de keuze om deze Passende functie te aanvaarden. Als je dit doet ontvang je vanaf de ingangsdatum van de nieuwe functie het Functiesalaris van de hoger ingedeelde functie en wordt de mobiliteitstoelage ingepast in de nieuwe salarisschaal waardoor de mobiliteitstoelage niet langer als een aparte toelage wordt betaald. Omdat het gaat om een plaatsing op het oorspronkelijke functieniveau wordt geen promotieperiodiek toegekend. Als je de Passende functie weigert, dan kun je in je huidige functie aan het werk blijven maar vervalt de mobiliteitstoelage en de status van mobiliteitskandidaat.

Indien je bezwaar maakt tegen de passendheid van de aangeboden Functie geldt de bezwarenprocedure als beschreven in [artikel 5.7](#).

#### **Salarisgaranties conform artikel 4.4 van de CAO**

Indien je naast het Functiesalaris een Salarisgarantie hebt conform artikel 4.4 van de CAO, behoud je deze Salarisgarantie zoals deze voor de plaatsing van toepassing was.

### **7.2. Inpassing in gelijk Gewaardeerde Functie**

Wanneer je geplaatst wordt op een gelijk gewaardeerde Passende Functie, behoud je jouw huidige salaris en eventuele Salarisgarantie.

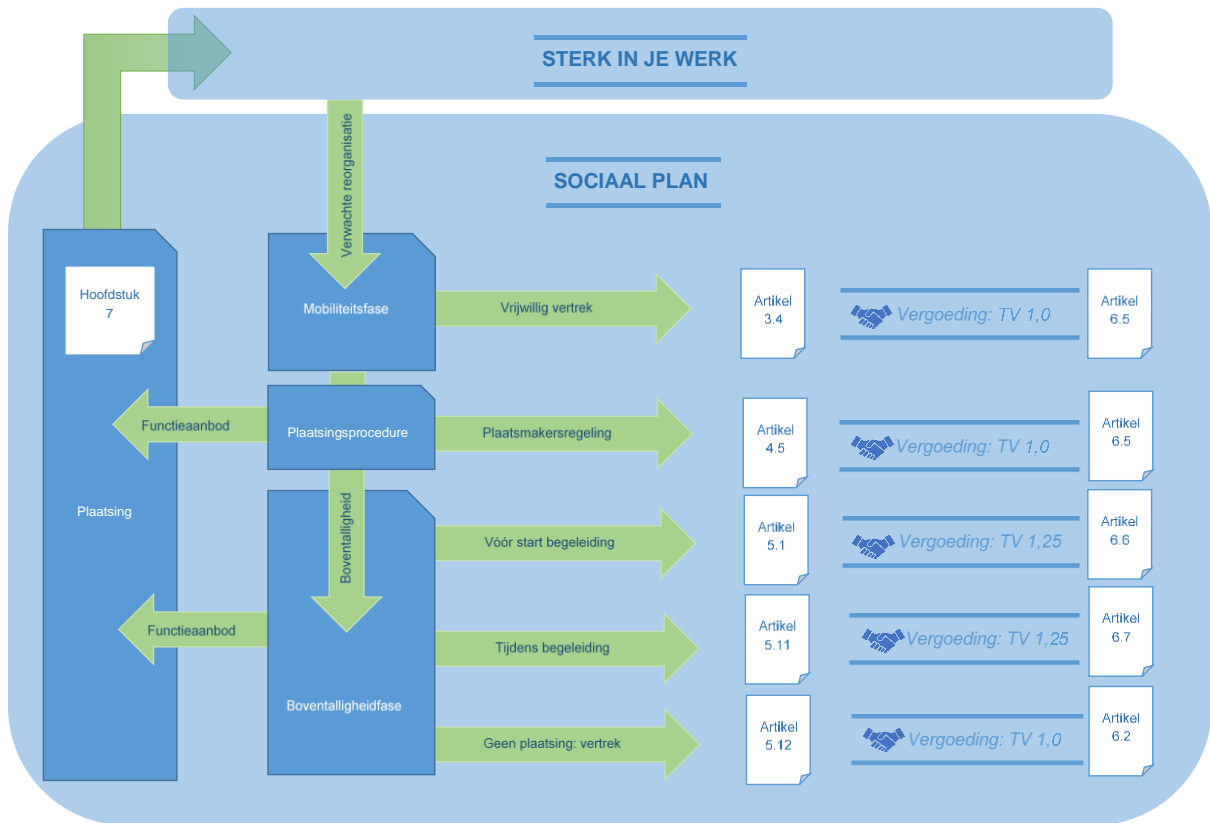
### **7.3. Inpassingen in hoger Gewaardeerde Functie**

Wanneer je geplaatst wordt op een hoger Gewaardeerde Passende Functie, wordt jouw huidige salaris en Salarisgarantie (zoveel mogelijk) ingepast in de nieuwe salarisschaal en vervalt de Salarisgarantie voor het gedeelte dat hij is ingepast. Wanneer er nog salarisruimte is binnen de salarisschaal, ontvang je een promotieperiodiek van maximaal 2,5% van het maximum van de schaal. Als aan jou een Salarisgarantie is toegekend en je een Functie gaat bekleden op een hoger (belonings-)niveau, krijg je conform de Cao bij de start in je nieuwe Functie een extra beloning van eenmaal je huidige salaris, wanneer het nieuwe salarisniveau binnen de toegekende Salarisgarantie valt.

#### **7.4. Bedrijfsmiddelen**

De bedrijfsmiddelen die komen te vervallen in de nieuwe Functie worden op de ingangsdatum van de nieuwe Functie ingeleverd. Als je in de oude Functie wel, maar in de nieuwe Functie geen recht hebt op een leaseauto, is de Personenautoregeling van toepassing..

# BIJLAGE 1: STROOMSCHEMA





## **BIJLAGE 2: BEGRIPPENLIJST**

### **Adviesaanvraag**

Een voorgenomen besluit waarin de Directie van Vitens de Ondernemingsraad om advies over een organisatiewijziging vraagt.

### **Afspiegeling(sbeginsel)**

De methode om bij vermindering van arbeidsplaatsen de ontslagvolgorde te bepalen per categorie Uitwisselbare functies binnen het Reorganisatiegebied, op basis van leeftijdsgroepen. Vitens past bij de bepaling van de boventalligheid en ontslagvolgorde, en bij de herplaatsing, de regels toe uit de Ontslagregeling en de uitvoeringsregels van UWV, zoals die gelden bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. De verdeling van de ontslagen is zodanig dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie Uitwisselbare functies vóór en na de vermindering van het aantal arbeidsplaatsen zoveel mogelijk gelijk is. Hierna wordt per leeftijdsgroep de Medewerker met het kortste dienstverband boventallig verklaard.

### **Arbeidsovereenkomst**

Contract tussen jou en Vitens, waarin verschillende afspraken over je werk in dienst van Vitens zijn vastgelegd.

### **Bedrijfsregelingen**

Bedrijfsregelingen zoals deze binnen Vitens gelden.

### **Beëindigingsvergoeding**

Vergoeding bij vrijwillig vertrek door ondertekening van een Vaststellingsovereenkomst.

### **Bezwarencommissie**

De bezwarencommissie bestaat uit drie leden. De samenstelling is als volgt:

- Een lid wordt benoemd door werkgever.
- Een lid wordt benoemd in overleg tussen de vakbonden FNV en CNV.
- Eén onafhankelijk lid, tevens voorzitter, worden benoemd door werkgever en vakbonden gezamenlijk.

### **Boventallig(heid) / Boventallige Medewerker**

De Medewerker met een Arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd, van wie Vitens heeft aangegeven dat de arbeidsplaats op grond van de Reorganisatie komt te vervallen en aan wie geen Passende functie kan worden aangeboden.

### **Boventalligheidsfase**

De termijn, waarin je als boventallige Medewerker door de Mobiliteitsmanager wordt begeleid bij het zoeken naar een Passende functie. De beoogde ingangsdatum van deze fase is opgenomen in de Adviesaanvraag of beslissing van de directie. De definitieve ingangsdatum zal schriftelijk worden bevestigd.

### **Cao**

De geëxpireerde Cao Waterbedrijven 2015 – 2017 of dan geldende Cao Waterbedrijven.

### **Cao aanvullingsregeling**

Aanvulling van de (verlengde) werkloosheidsuitkering waarop de boventallige Medewerker onder voorwaarden recht heeft. Dit sociaal plan volgt hierbij de Cao.

### **Employabilitybudget**

Het budget dat aan jou wordt toegekend als investering voor jouw Employability conform artikel 5.5 van de Cao.

### **Formatieplaats**

Aantal plaatsen voor Medewerkers dat beschikbaar is in een bepaalde functie.

### **Functie**

Het geheel van taken en verantwoordelijkheden (resultaatgebieden en kernactiviteiten) dat de Medewerker verricht conform hetgeen hem door Vitens is opgedragen.

**Functiesalaris**

Het salaris dat conform de functiewaarderings- en beloningssystematiek conform de Cao op de functie van toepassing is.

**Gewaardeerde functie**

Het niveau van de functie zoals vastgesteld door middel van functiewaardering. Aan het functieniveau is een salarisschaal gekoppeld.

**Loonkosten tijdens Boventalligheidsfase**

Het aantal maanden dat de Boventalligheidsfase heeft geduurd, minus de wettelijke opzegtermijn, wordt in mindering gebracht op het aantal maanden dat de basis vormt voor de vaststelling van de Beëindigingsvergoeding.

**Medewerker**

Een natuurlijke persoon met een Arbeidsovereenkomst met Vitens.

**Mobiliteitscentrum**

Het door Vitens ingeschakelde externe bureau dat waar nodig wordt ingezet ter aanvulling op de begeleiding van boventallige bij het zoeken naar ander werk. Het bureau moet gecertificeerd zijn.

**Mobiliteitsfase**

De fase waarin je wordt geïnformeerd over een verwachte Reorganisatie binnen jouw afdeling of bedrijfsonderdeel waarbij het verdwijnen van functies en/of Formatieplaatsen wordt verwacht, nog voordat er sprake is van Boventalligheid. De Directie bepaalt in overleg met de afdeling HR wanneer de mobiliteitsfase start en hoe lang deze duurt en vermeldt dit in de Adviesaanvraag aan de OR. Dat is maximaal twaalf maanden voordat de Reorganisatie van start gaat.

**Mobiliteitsmanager**

De Medewerker van Vitens die de hiërarchisch leidinggevende is van boventallige (vanaf de ingangsdatum van de Boventalligheidsfase).

**Mobiliteitstoelage**

Vaste persoonlijke toelage per maand als gevolg van plaatsing op een 1 schaal lager gewaardeerde functie, die onderdeel uitmaakt van het maandinkomen zoals beschreven in de Cao.

**Mobiliteitstraject**

Professionele begeleiding in een door Vitens georganiseerd extern mobiliteitscentrum vanaf het moment van Boventalligheid gedurende de Boventalligheidsfase.

**Nieuwe functie**

Indien sprake is van een niet-gelijkblijvende en niet zijnde Uitwisselbare functie ten opzichte van bestaande functies;

**Opleidingsbudget**

Budget voor het realiseren van je plan van aanpak van maximaal € 2.500,- exclusief btw. Dit budget wordt in overleg met de Mobiliteitsmanager besteed aan activiteiten die de kansen op de arbeidsmarkt verhogen. De opleidingen zijn bedoeld om een betere positie op de arbeidsmarkt te krijgen.

**Passende functie**

Een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de Medewerker, waarbij de aansluiting op de Passende functie zodanig moet zijn dat de medewerker direct na plaatsing daadwerkelijk op die functie inzetbaar is en dat van de Medewerker verwacht mag worden dat hij direct of binnen zes maanden aan de voor de functie geldende eisen voldoet.

**Peildatum**

De Peildatum wordt gehanteerd voor de Afspiegeling en bepaald conform de ontslagregeling. De Peildatum wordt opgenomen in de Adviesaanvraag of in de beslissing van de directie.

**Plaatsingscommissie**

het Management Team (MT) en de HR-verantwoordelijke voor het herplaatsings- en Mobiliteitstraject van Vitens, onder regie van de Manager HR. Een lid van de OR is toehoorder.

**Plaatsingsprocedure**

De procedure die wordt gevolgd als functies komen te vervallen, ingrijpend wijzigen en/of als het aantal functies vermindert.

**Rechtsvoorganger**

Een Rechtsvoorganger is die (rechts-)persoon van wie de uit de Arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten en verplichtingen krachtens overeenkomst of van rechtswege op de nieuwe werkgever zijn overgegaan, zoals bedoeld in art. 7:662 BW.

**Reorganisatie**

Wijzigingen in de Organisatie van Vitens die leiden tot het verval van arbeidsplaatsen en/of wijzigingen in functies.

**Reorganisatiegebied**

De (groep) Medewerker(s), afdeling of het bedrijfsonderdeel waar de Reorganisatie op van toepassing is.

**Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU)**

Als Vitens afspraken maakt waarvan de Belastingdienst oordeelt dat deze uitsluitend of nagenoeg uitsluitend ten doel heeft de periode voorafgaand aan het pensioen financieel te overbruggen, dan noemt zij dit een RVU. Vitens wordt in dat geval een pseudo eindheffing van 52% opgelegd.

**Salarisgarantie**

Het bedrag van een eventuele garantietoelage volgens artikel 4.4. van de Cao.

**Tekenpremie**

De bruto vergoeding ineens, die gelijk is aan één maandsalaris zoals beschreven in de definities van de Cao. De Tekenpremie kan worden toegekend als je de tijdens de Bovenalligheidsfase door Vitens aangeboden Vaststellingsovereenkomst binnen drie weken ondertekent hebt teruggestuurd.

**Transitievergoeding**

De wettelijke vergoeding die Vitens kan betalen bij de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst.

**Uitwisselbare functie**

Functies die naar inhoud, vereiste kennis, vaardigheden en competenties en voor wat betreft de tijdelijke of structurele aard vergelijkbaar zijn en naar het niveau en de beloning gelijkwaardig zijn. Dit is uitgewerkt in de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV.

**UWV**

Uitvoeringsinstelling Werknemersverzekeringen

**Vaststellingsovereenkomst**

Contract waarin alle afspraken over de beëindiging van de Arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden worden vastgelegd.

**Wettelijke bedenkttermijn**

Het recht voor de Bovenallig Medewerker om zich binnen veertien dagen na ondertekening van de Vaststellingsovereenkomst te bedenken.

## BIJLAGE 3: VOORBEELD VASTSTELLINGSOVEREENKOMSTEN

**Voorbeeld bij geen begeleiding**  
**VASTSTELLINGSOVEREENKOMST**  
**als bedoeld in artikel 7:900 van het Burgerlijk Wetboek**

### DE ONDERGETEKENDEN:

1. De naamloze vennootschap **VITENS N.V.**, hierna tevens te noemen "Werkgever", statutair gevestigd te (8019 BE) Zwolle aan de Oude Veerweg 1, rechtsgeldig vertegenwoordigd door naam, functie (= directie of eerstelijnsmanager);  
  
en
2. Naam werknemer, wonende aan de adres te plaats, hierna te noemen "Werknemer";

### OVERWEGENDE ALS VOLGT:

1. Werkgever heeft Werknemer meegedeeld de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Partijen hebben een regeling getroffen ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform het toepasselijke Sociaal Plan.
2. De reden voor beëindiging is gelegen in bedrijfseconomische omstandigheden bij Werkgever. De Werknemer treft geen verwijt van het ontslag en er is geen sprake van een dringende reden.
3. Werknemer heeft de inhoud van deze vaststellingsovereenkomst zorgvuldig overwogen en heeft zich ter zake juridisch laten adviseren.
4. Behoudens het bepaalde in artikel 7:670b lid 4 BW heeft Werknemer het recht om deze vaststellingsovereenkomst zonder opgaaf van redenen binnen veertien dagen na de datum waarop deze tot stand is gekomen, door een schriftelijke, aan Werkgever gerichte verklaring te ontbinden.
5. Partijen wensen door middel van deze vaststellingsovereenkomst de tussen hen getroffen regeling vast te leggen.

### KOMEN OVEREEN ALS VOLGT:

1. De arbeidsovereenkomst tussen Werkgever en Werknemer eindigt met wederzijds goedvinden met ingang van [datum]. Daarvoor is geen verdere rechtshandeling meer vereist.
2. Tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst is de Werknemer vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden.

3. Werkgever zal aan Werknemer een beëindigingsvergoeding voldoen van € **bedrag** bruto, welke vergoeding zal worden uitgekeerd na het verstrijken van de wettelijke bedenkttermijn en binnen één maand na de einddatum van de arbeidsovereenkomst. De vergoeding wordt uitgekeerd op een door Werknemer aan te geven wijze, mits niet kostenverhogend voor Werkgever en niet in strijd met enige wettelijke bepaling.
4. Bij tijdige ondertekening van deze overeenkomst – dat wil zeggen binnen drie weken na dagtekening van de begeleidende brief – ontvangt Werknemer een aanvullende vergoeding van [€ ??,- bruto].
5. Tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst houdt Werknemer recht op doorbetaling van zijn loon en overige emolumenten.

#### **Optie**

6. De werknemer kan tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst op de binnen Werkgever gebruikelijke condities [**optie, bij lease-auto:** en het van toepassing zijnde lease-reglement] gebruik blijven maken van de aan Werknemer ter beschikking gestelde **bedrijfsauto / lease-auto**. Per de einddatum zal Werknemer de **bedrijfsauto / lease-auto** inleveren. Werkgever behoudt zich uitdrukkelijk het recht voor om eventuele verkeersboetes en/of schades, voortvloeiend uit het gebruik van de **bedrijfsauto / lease-auto** op Werknemer te verhalen.
7. Na de einddatum van de arbeidsovereenkomst zullen de openstaande vakantiedagen inclusief IB-verlof worden afgerekend. Werknemer ontvangt bij de eindafrekening betaling van het resterende Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (FAB). Werkgever zal Werknemer na het verstrijken van de wettelijke bedenkttermijn en binnen één maand na de einddatum van de arbeidsovereenkomst een salarisafrekening doen toekomen en tot financiële afwikkeling overgaan.
8. Werkgever zal het pensioen conform haar verplichtingen in de Pensioenwet afwikkelen.
9. Uiterlijk op de dag dat het dienstverband eindigt zal Werknemer alle zaken, welke door Werkgever ter beschikking zijn gesteld aan Werkgever retourneren. Hieronder wordt onder meer begrepen:
  - bescheiden en documenten;
  - programmatuur en bestanden;
  - alle kopieën van voornoemde zaken;
  - alle passen, sleutels en/of toegangscode's;
  - een eventuele mobiele telefoon en computer/laptop.
10. Werknemer is verplicht om uiterlijk op de dag dat het dienstverband eindigt aan Werkgever te melden of Werknemer in het bezit is van lidmaatschappen en / of abonnementen die op naam staan van Werkgever.
11. Het geheimhoudingsbeding conform art. 2.3 van de WWb CAO blijft ongewijzigd van kracht.

12. Partijen verbinden zich over en weer geen mededelingen te doen aan derden over de inhoud van de tussen hen getroffen regeling tenzij zij op grond van de wet daartoe verplicht zijn. Voor het overige zullen partijen zich onthouden van het doen van negatieve mededelingen over elkaar aan derden.
13. Werknemer doet met ondertekening van deze vaststellingsovereenkomst afstand van het recht op enige wachtgelduitkering, waaronder begrepen de bovenwettelijke aanvulling op de WW-uitkering/Ziektewetuitkering zoals bedoeld in de WWb-CAO. Werknemer doet geen afstand van het eventuele recht op een WW-/Ziektewetuitkering. Werknemer zal geen bovenwettelijke WW-/Ziektewetuitkering aanvragen. Mocht Werknemer in strijd met de gemaakte afspraken, toch een bovenwettelijke WW-/Ziektewetuitkering ontvangen, dan zal Werknemer alle schade die hieruit voor Werkgever voortvloeit vergoeden.
14. Werkgever zal eenmalig een vergoeding in de kosten van rechtsbijstand of financieel advies van Werknemer betalen na overlegging van een factuur van de betreffende rechtsbijstandsverlener of financieel adviseur, deugdelijk gespecificeerd, tot een maximum bedrag van € 750,-- exclusief BTW.
15. Werkgever verklaart uitdrukkelijk dat zij uit hoofde van studiekosten niets van Werknemer te vorderen heeft.
16. Indien Werknemer deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering dan wordt deze verzekering na het kalenderjaar waarin Werknemer uit dienst treedt op individuele basis voortgezet (zonder collectiviteitskorting) tenzij Werknemer de verzekering voor 1 januari van het opvolgende kalenderjaar opzegt.
17. Na uitvoering van het bovenstaande hebben partijen niets meer van elkaar te vorderen, in het bijzonder niet uit hoofde van de wettelijke transitievergoeding, de arbeidsovereenkomst, de WWB-CAO en de verdere Bedrijfsregelingen en verlenen partijen elkaar over en weer finale kwijting.
18. Deze overeenkomst is een vaststellingsovereenkomst als bedoeld in art. 7:900 BW. De artikelen 7:900 tot en met 7:906 BW zijn derhalve van toepassing.

Aldus tot stand gekomen op  datum en in tweevoud getekend,

Vitens N.V.

Naam Werknemer

Naam  
 Functie

Datum:

Datum:

**Voorbeeld bij begeleiding**  
**VASTSTELLINGSOVEREENKOMST**  
als bedoeld in artikel 7:900 van het Burgerlijk Wetboek

**DE ONDERGETEKENDEN:**

1. De naamloze vennootschap **VITENS N.V.**, hierna tevens te noemen "Werkgever", statutair gevestigd te (8019 BE) Zwolle aan de Oude Veerweg 1, rechtsgeldig vertegenwoordigd door naam, functie (= directie of eerstelijnsmanager);  
  
en
2. Naam werknemer, wonende aan de adres te plaats, hierna te noemen "Werknemer";

**OVERWEGENDE ALS VOLGT:**

1. Werkgever heeft Werknemer meegedeeld de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Partijen hebben een regeling getroffen ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform het toepasselijke Sociaal Plan.
2. De reden voor beëindiging is gelegen in bedrijfseconomische omstandigheden bij Werkgever. De Werknemer treft geen verwijt van het ontslag en er is geen sprake van een dringende reden.
3. Werknemer heeft de inhoud van deze vaststellingsovereenkomst zorgvuldig overwogen en heeft zich ter zake juridisch laten adviseren.
4. Behoudens het bepaalde in artikel 7:670b lid 4 BW heeft Werknemer het recht om deze vaststellingsovereenkomst zonder opgaaf van redenen binnen veertien dagen na de datum waarop deze tot stand is gekomen, door een schriftelijke, aan Werkgever gerichte verklaring te ontbinden.
5. Partijen wensen door middel van deze vaststellingsovereenkomst de tussen hen getroffen regeling vast te leggen.

**KOMEN OVEREEN ALS VOLGT:**

1. De arbeidsovereenkomst tussen Werkgever en Werknemer eindigt met wederzijds goedvinden met ingang van [datum]. Daarvoor is geen verdere rechtshandeling meer vereist.
2. Tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst is de Werknemer vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden.
3. Werkgever zal aan Werknemer een beëindigingsvergoeding voldoen van € bedrag bruto, welke vergoeding zal worden uitgekeerd na het verstrijken van de wettelijke

bedenktermijn en binnen één maand na de einddatum van de arbeidsovereenkomst. De vergoeding wordt uitgekeerd op een door Werknemer aan te geven wijze, mits niet kostenverhogend voor Werkgever en niet in strijd met enige wettelijke bepaling.

4. Bij tijdige ondertekening van deze overeenkomst – dat wil zeggen binnen drie weken na dagtekening van de begeleidende brief – ontvangt Werknemer een aanvullende vergoeding van [€ ??,- bruto].
5. Werknemer heeft conform Sociaal Plan recht op een Employabilitybudget van € 1.000,- exclusief BTW en een Opleidingsbudget van maximaal € 2.500,- exclusief BTW. Het door Werknemer ingeschakelde bureau zal de factuur uiterlijk op de eerste dag van de laatste maand van de arbeidsovereenkomst rechtstreeks aan Werkgever toezenden. Indien Werknemer het Opleidingsbudget niet volledig aanwendt, zal het resterende budget aan de bruto beëindigingsvergoeding worden toegevoegd.
6. Tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst houdt Werknemer recht op doorbetaling van zijn loon en overige emolumenten.
7. De arbeidsovereenkomst kan door de Werknemer worden beëindigd zonder opzegtermijn tegen een eerdere einddatum dan [datum einde overeenkomst], welke datum dan als einddatum heeft te gelden. Voor het overige blijven de gemaakte afspraken dan in stand. Voor iedere maand dat Werknemer eerder uit dienst treedt dan [einddatum] wordt een bedrag van [€ ??,- bruto] bij de beëindigingsvergoeding opgeteld.

#### **Optie**

8. De werknemer kan tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst op de binnen Werkgever gebruikelijke condities **[optie, bij lease-auto: en het van toepassing zijnde lease-reglement]** gebruik blijven maken van de aan Werknemer ter beschikking gestelde **bedrijfsauto / lease-auto**. Per de einddatum zal Werknemer de **bedrijfsauto / lease-auto** inleveren. Werkgever behoudt zich uitdrukkelijk het recht voor om eventuele verkeersboetes en/of schades, voortvloeiend uit het gebruik van de **bedrijfsauto / lease-auto** op Werknemer te verhalen.
9. Na de einddatum van de arbeidsovereenkomst zullen de tot de start van de boventalligheidsfase opgebouwde en nog openstaande vakantiedagen inclusief IB-verlof worden afgerekend. Het eventuele saldo vakantiedagen (incl. IB-verlof) dat wordt opgebouwd vanaf de start van de boventalligheidsfase wordt geacht bij het einde van het dienstverband te zijn opgenomen. Werknemer ontvangt bij de eindafrekening betaling van het resterende Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (FAB). Werkgever zal Werknemer na het verstrijken van de wettelijke bedenktermijn en binnen één maand na de einddatum van de arbeidsovereenkomst een salarisafrekening doen toekomen en tot financiële afwikkeling overgaan.
10. Werkgever zal het pensioen conform haar verplichtingen in de Pensioenwet afwickelen.
11. Uiterlijk op de dag dat het dienstverband eindigt zal Werknemer alle zaken, welke door Werkgever ter beschikking zijn gesteld aan Werkgever retourneren. Hieronder wordt onder meer begrepen:
  - bescheiden en documenten;



- programmatuur en bestanden;
  - alle kopieën van voornoemde zaken;
  - alle passen, sleutels en/of toegangscode's;
  - een eventuele mobiele telefoon en computer/laptop.
12. Werknemer is verplicht om uiterlijk op de dag dat het dienstverband eindigt aan Werkgever te melden of Werknemer in het bezit is van lidmaatschappen en / of abonnementen die op naam staan van Werkgever.
  13. Het geheimhoudingsbeding conform art. 2.3 van de WWb CAO blijft ongewijzigd van kracht.
  14. Partijen verbinden zich over en weer geen mededelingen te doen aan derden over de inhoud van de tussen hen getroffen regeling tenzij zij op grond van de wet daartoe verplicht zijn. Voor het overige zullen partijen zich onthouden van het doen van negatieve mededelingen over elkaar aan derden.
  15. Werknemer kan na het einde van de arbeidsovereenkomst een beroep doen op de voorziening in verband met werkloosheid op basis van de Cao WWb.
  16. Werkgever zal eenmalig een vergoeding in de kosten van rechtsbijstand of financieel advies van Werknemer betalen na overlegging van een factuur van de betreffende rechtsbijstandsverlener of financieel adviseur, deugdelijk gespecificeerd, tot een maximum bedrag van € 750,-- exclusief BTW.
  17. Werknemer kan tot einddatum van de arbeidsovereenkomst op de binnen Werkgever gebruikelijke condities, solliciteren op passende structurele functies. Mocht Werknemer benoemd worden voor einddatum van de vaststellingsovereenkomst, dan vervalt deze vaststellingsovereenkomst.
  18. Werkgever verklaart uitdrukkelijk dat zij uit hoofde van studiekosten niets van Werknemer te vorderen heeft.
  19. Indien Werknemer deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering dan wordt deze verzekering na het kalenderjaar waarin Werknemer uit dienst treedt op individuele basis voortgezet (zonder collectiviteitskorting) tenzij Werknemer de verzekering voor 1 januari van het opvolgende kalenderjaar opzegt.
  20. Na uitvoering van het bovenstaande hebben partijen niets meer van elkaar te vorderen, in het bijzonder niet uit hoofde van de wettelijke transitievergoeding, de arbeidsovereenkomst, de WWB-CAO en de verdere Bedrijfsregelingen en verlenen partijen elkaar over en weer finale kwijting.
  21. Deze overeenkomst is een vaststellingsovereenkomst als bedoeld in art. 7:900 BW. De artikelen 7:900 tot en met 7:906 BW zijn derhalve van toepassing.

Aldus tot stand gekomen op datum en in tweevoud getekend,

Vitens N.V.

Naam Werknemer

Naam  
Functie  
Datum:

Datum: